



GLEICHSTELLUNGS - POLITIK



GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Die Menschen, Männer und Frauen, die Teil unseres Unternehmens sind, stellen eine grundlegende und wertvolle Ressource dar, deren Wert zunehmend mit der Qualität der Organisation verbunden ist.

Für Gavazzi ist die Gleichstellung der Geschlechter ein tief verwurzelter und unverzichtbarer zivilisatorischer Wert und eine Bekräftigung der universellen Rechte der Menschheit sowie ein strategischer Faktor für den Erhalt und die Entwicklung des Unternehmens.

Die Schaffung eines integrativen und vielfältigen Arbeitsumfelds ist nicht nur eine ethische Verantwortung, sondern auch eine erfolgreiche strategische Entscheidung, die innovative Prozesse vorantreibt, die Humanressourcen stimuliert und einen Mehrwert für das Unternehmen und seine Stakeholder schafft.

Aus diesen Gründen fördern wir bewährte Unternehmenspraktiken, die die Gleichstellung der Geschlechter in allen Prozessen gewährleisten, die Stärkung der Rolle der Frau fördern und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle, männliche und weibliche Arbeitnehmer sicherstellen.

Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, eine nicht diskriminierende, neutrale und ausgewogene, nicht beleidigende Sprache zu verwenden, und fördern deren Verwendung am Arbeitsplatz.

Die Aufmerksamkeit konzentriert sich dann auf die Aufwertung der Humanressourcen und drückt sich in einer ständigen Verpflichtung der gesamten Organisation aus, um:

- Chancengleichheit bei Karriere und Ausbildung, Einkommensgleichheit und die Umsetzung von Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub im Einklang mit bewährten Verfahren zu gewährleisten;
- ein faires und einladendes Umfeld zu schaffen, das als physischer Raum und als eine Kultur verstanden wird, die kognitive Verzerrung erkennt und überwindet und faire und leistungsbezogene Entscheidungen begünstigt;

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

- eine Sozialpolitik zu fördern, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erleichtert.

Im Einklang mit diesen Grundsätzen hat das Unternehmen einen Strategieplan gemäß UNI/PdR 125:2022 aufgestellt, der sechs Aktionsbereiche zur Erreichung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter vorsieht:

1. **Auswahl und Einstellung:** Gewährleistung eines Auswahl- und Einstellungsprozesses, der von Verfahren geleitet wird, die alle Ungleichheiten (Geschlecht, Alter, Sex, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, sexuelle Orientierung) verhindern;
2. **Karrieremanagement und Ausbildung:** Unterstützung einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen, sowohl in Bezug auf die Vertretung als auch auf die Verantwortung, und Förderung der Ausbildung und Entwicklung von Mitarbeitern mit gleichem Geschlechteranteil;
3. **Lohnleichheit:** Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Sicherstellung einer gerechten Entlohnung von Arbeitsplätzen und Berufen, die in Bezug auf Aufgabe und Niveau gleichwertig sind;
4. **Elternschaft und Pflege:** Förderung der gleichberechtigten Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen, Unterstützung von Arbeitnehmern bei ihren Erziehungs- und Betreuungsaufgaben;
5. **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben:** Förderung von Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Verabschiedung von Regeln und Verfahren, die für alle Mitarbeiter zugänglich sind, und Überprüfung dieser Politik je nach Flexibilitätsbedarf; Toleranz"-Politik in Bezug auf jede Form von Gewalt gegen Mitarbeiter durch konkrete Maßnahmen.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

6. **Vorbeugung von Mobbing am Arbeitsplatz:** Sicherstellung der Verpflichtung zur Bekämpfung jeder Form von körperlichem, verbalem oder digitalem Missbrauch (Mobbing) am Arbeitsplatz durch die Umsetzung einer "Null-Toleranz"-Politik in Bezug auf jede Form von Gewalt gegen Mitarbeiter durch konkrete Maßnahmen.

Insbesondere verpflichtet sich das Unternehmen, auch durch die Annahme spezifischer Politiken, eines Strategieplans und eines speziellen Managementsystems, sicherzustellen, dass:

- während der gesamten beruflichen Laufbahn der Beschäftigten, von der ersten Auswahl bis zu den höchsten Karrierestufen und im täglichen Arbeitsablauf keine Art von Diskriminierung praktiziert und unter keinen Umständen geduldet wird;
- Mutterschaft/Elternschaft in allen Phasen begünstigt, unterstützt und wertgeschätzt wird;
- die interne und externe Kommunikation an den Werten des Unternehmens ausgerichtet ist und eine integrative, nicht beleidigende Sprache verwendet wird;
- Präventionsmaßnahmen durchgeführt werden, damit es am Arbeitsplatz zu keiner Form von körperlichem, verbalem oder digitalem Missbrauch kommen kann;
- die Gleichstellungspolitik des Unternehmens kommuniziert und im Unternehmen verbreitet wird und auf der Website zur Verfügung gestellt wird;
- die zur Erreichung und Aufrechterhaltung der im Strategieplan enthaltenen Ziele erforderlichen Haushaltsmittel zugewiesen werden;
- ein Lenkungsausschuss für die wirksame Annahme und Anwendung des Gleichstellungsmanagementsystems eingesetzt wird;

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Gavazzi hat spezifische Leistungsindikatoren (KPIs) identifiziert, die regelmäßig überwacht werden und in sechs Themenbereiche unterteilt sind:

1. Kultur und Strategie
2. Governance
3. HR-Prozesse
4. Weiterentwicklungschancen und Inklusion von Frauen im Unternehmen
5. Gleiche Entlohnung nach Geschlechtern
6. Schutz der Elternschaft und Vereinbarkeit von Berufs und Privatleben

Die Gleichstellungspolitik von Gavazzi ist nicht nur in den Unternehmenswerten, sondern auch in den vertraglichen Bestimmungen, den geltenden nationalen und internationalen Vorschriften und den Anforderungen der internationalen Normen zu diesem Thema verankert.

Das Dokument wird interessierten Kreisen durch Veröffentlichung auf der Website des Unternehmens zugänglich gemacht, und die Geschäftsleitung ist befugt, jedem, der dies wünscht, ein Exemplar zur Verfügung zu stellen.

Der Inhalt dieser Politik wird in regelmäßigen Abständen neu bewertet, um sicherzustellen, dass sie weiterhin den Willen der Unternehmensleitung widerspiegelt und die Entwicklung des Unternehmens leiten kann.

Calolziocorte, 05. Mai 2024

GAVAZZI TESSUTI TECNICI SPA (SU)

Il Presidente

